В каких случаях и в каком размере работодатель вправе производить удержания из зарплаты?

Перечень случаев удержаний, которые может производить работодатель без согласия работника из заработной платы работника, закрытый и расширительному толкованию не подлежит.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм (в том числе зарплаты), излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также при невыполнении по вине работника норм труда или простое по вине работника (вина работника должна быть признана органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров);

- для возврата заработной платы, излишне выплаченной работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением отдельных оснований увольнения, при которых удержание не производится (*см. Правовое обоснование*).

Также работодатель может производить удержания из заработной платы работника без согласия работника в других целях (не для погашения задолженности работника перед работодателем), но только в случаях, установленных законами Российской Федерации. К таким законам, которые устанавливают возможные случаи удержаний из зарплаты работников, в частности относятся:

- Налоговый кодекс (удержание налогов из зарплаты работников),

- Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы РФ (удержание из зарплаты осужденных),

- Семейный кодекс (удержание алиментов),

- Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (удержания по исполнительным листам, приговорам суда и др. исполнительным документам)

и некоторые другие.

-

Общий размер всех удержаний, производимых работодателем из зарплаты работника без согласия последнего, при каждой выплате зарплаты не может превышать:

70% - при удержании из зарплаты при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении ущерба, причиненного преступлением;

50% - при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам (прочим исполнительным документам);

20% - в остальных случаях.

-

По письменному заявлению работника (то есть по желанию работника) работодатель может производить удержание средств из зарплаты этого работника и их перечисление какой-либо организации или гражданину по любому основанию и в любом размере (например, для погашения кредита или займа, полученного работником (в том числе от работодателя), для благотворительных целей, для оплаты товаров, работ, услуг, для оплаты профсоюзных или партийных взносов и т.д.).

Если работодатель неправомерно производит удержания из заработной платы работника, и Вы считаете, что Ваши права нарушены, то за защитой своих прав Вы вправе обратиться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование

Согласно части 1 статьи 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Согласно частям 2-4 статьи 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 (*отказ работника от перевода на другую работу, необходимому ему в соответствии с медицинским заключением*), или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81 (*ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата, смена собственника имущества организации*), пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 (*призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе предыдущего работника по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений*).

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 (возмещение или погашение аванса, возврат излишне выплаченных сумм), работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

-

Согласно статье 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику; денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака; пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и др.).

Вы получили ответ на заданный вопрос

Да | Нет | Вернуться

© Федеральная служба по труду и занятости
Все права на сайт защищены и охраняются законодательством Российской Федерации

Правила | Пользовательское соглашение | Политика обработки персональных данных

Реализовано на российской технологической платформе
ДОВОЛЬНЫЙ ГРАЖДАНИН